|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| LPM847/2002 ID intern unic:  312886  [Версия на русском](http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=312886&lang=2) | [Fişa actului juridic](http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=312886&lang=1) | |
| http://lex.justice.md/imgcms/stateemblem.png **Republica Moldova** | | |
| **PARLAMENTUL** | | |
| **LEGE** Nr. 847  din  14.02.2002 | | |
| **SALARIZĂRII** | | |
| Publicat : 11.04.2002 în Monitorul Oficial Nr. 50-52     art Nr : 336 | | |
| *MODIFICAT* [*LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79*](http://lex.justice.md/md/342043/)[*LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443*](http://lex.justice.md/md/335425/)[*LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860*](http://lex.justice.md/md/330161/)  [http://lex.justice.md/images/link.jpg](http://lex.justice.md/document_rom.php?id=E037BC83:E427EC0D)*LP154-XVI din 21.07.05, MO126-128/23.09.05 art.611*      *NOTĂ:*     În textul legii, cuvîntul „angajat” se substituie prin cuvîntul „salariat”, cu excepţia articolului 5 alineatul (3) şi a articolului 10, prin *LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860*  Parlamentul adoptă prezenta lege organică.  **Capitolul  I**  **DISPOZIŢII  GENERALE**  **Articolul 1.**  Obiectul legii  Prezenta lege determină principiile economice, juridice şi organizatorice ale retribuirii salariaţilor aflaţi în relaţii de muncă, în baza contractelor individuale de muncă, cu salariaţii: persoane fizice, întreprinderi, organizaţii şi instituţii, denumite în continuare unităţi, indiferent de tipul de proprietate şi forma de organizare juridică, şi este orientată spre asigurarea funcţiei salariului ca principala sursă de venit pentru satisfacerea necesităţilor vitale ale angajaţilor şi familiilor lor şi ca formă de stimulare a muncii.     *[Art.1 modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 2.** Noţiuni principale  În sensul prezentei legi, noţiunile de mai jos au următorul înţeles:  *salariu* - orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit angajaţilor de către angajator sau de organul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau ce urmează a fi executată;  *îndrumar tarifar de calificare* - culegere de caracteristici de calificare a profesiilor sau specialităţilor şi funcţiilor, clasificate în compartimente pe unităţi de producţie şi feluri de ocupaţii, destinată pentru tarificarea lucrărilor şi conferirea categoriilor (claselor) de calificare muncitorilor şi specialiştilor;  *grilă de salarii* - diapazon de salarii în limitele căruia se stabilesc salariile de bază concrete pentru funcţii aparte sau grupuri funcţionale de conducători, specialişti sau funcţionari;  *salariu tarifar* - componenta de bază a sistemului tarifar ce determină mărimea salariului de bază al salariatului pe unitate de timp (oră, zi);   *[Art.2 noţiunea modificată prin LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]*     *[Art.2 noţiunea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  *salariul funcţiei* - mărimea lunară a salariului de bază stabilită pentru conducători, specialişti şi funcţionari în dependenţă de funcţia deţinută, calificarea şi specificul ramurii;  *reţea tarifară* – totalitatea categoriilor de calificare (de salarizare) şi a coeficienţilor tarifari (grilelor de salarii) corespunzători, prin intermediul cărora se stabilesc salariile de bază ale salariaţilor;     *[Art.2 noţiunea în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  *categorie de salarizare* - element al reţelei tarifare unice de salarizare a angajaţilor din sectorul bugetar, în baza căruia se determină grila de salarii, stabilită pentru angajaţi în funcţie de diferenţierea lor conform criteriilor aplicate în domeniile respective de activitate;  *categorie de calificare* - element al reţelei tarifare ce caracterizează nivelul de calificare al muncitorului. Nivelul inferior de calificare se tarifică cu categoria I;     *[Art.2 noţiunea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  *coeficienţi tarifari* - elemente ale reţelei tarifare care indică de cîte ori salariul tarifar pentru categoria II şi cele următoare ale reţelei tarifare este mai mare decît salariul tarifar pentru categoria I de calificare, al cărui coeficient tarifar întotdeauna este egal cu 1,0;  *sector real* - totalitatea unităţilor cu autonomie financiară, inclusiv a celor care beneficiază de dotaţii bugetare, indiferent de subordonarea ramurală, tipul de proprietate şi forma de organizare juridică;  *sector bugetar* - totalitatea unităţilor finanţate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele unităţilor administrativ-teritoriale şi din mijloace speciale, indiferent de subordonarea ramurală.     *[Art.2 noţiunea modificată prin LP154/21.07.05, MO126/23.09.05 art.611]     cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real* – valoarea minimă obligatorie a retribuţiei muncii garantată de către stat pentru munca prestată de salariaţi în sectorul real;     *rata de creştere a productivităţii muncii la nivel naţional* – raportul procentual dintre rata de creştere a valorii adăugate brute şi rata de creştere a numărului scriptic mediu al salariaţilor în anul precedent perioadei de referinţă;     *salariat* – persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.     *[Art.2 noţiuni introduse prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 3.** Condiţii, forme şi sisteme de salarizare  (1) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea şi oferta forţei de muncă pe piaţa muncii, de cantitatea, calitatea, complexitatea muncii şi condiţiile de muncă, calităţile profesionale ale salariatului, rezultatele muncii lui şi/sau de rezultatele activităţii economice a unităţii.     *[Art.3 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  (2) Munca este retribuită pe unitate de timp (oră, zi), cu salariu lunar fix sau în acord atît în sistemul tarifar, cît şi în sistemele netarifare de salarizare.      *[Art.3 al.(2) modificat prin LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]*     *[Art.3 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]* (3) În funcţie de specificul activităţii şi condiţiile economice concrete, unităţile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar şi/sau sistemele netarifare de salarizare.     *[Art.3 al.(3) introdus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*     (4) Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unităţii se efectuează de către angajator după consultarea reprezentanţilor salariaţilor. *[Art.3 al.(4) introdus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]* **Articolul 31**. Sistemul tarifar de salarizare     (1) Sistemul tarifar de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină diferenţierea salariului, în funcţie de cantitatea, calitatea şi condiţiile de muncă, şi include reţelele tarifare, salariile tarifare, coeficienţii tarifari, grilele de salarii ale funcţiei şi îndrumarele tarifare de calificare.     (2) În sectorul real reţeaua tarifară se stabileşte, prin negociere, la nivel ramural – în convenţia colectivă şi la nivel de unitate – în contractul colectiv de muncă.     (3) În sectorul bugetar se aplică Reţeaua tarifară unică, stabilită prin lege, care include categoriile de salarizare, salariul tarifar pentru categoria I de salarizare şi grilele de salarii ale funcţiei pentru fiecare categorie de salarizare.     (4) Reţeaua tarifară la nivel ramural sau la nivel de unitate se stabileşte pentru muncitori sau pentru toate categoriile de salariaţi (muncitori, funcţionari administrativi, specialişti şi personal cu funcţii de conducere) în baza categoriilor de calificare sau a altor criterii.   **Articolul 32**. Sisteme netarifare de salarizare     (1) Sistemele netarifare de salarizare reprezintă modalităţi de diferenţiere a salariilor în dependenţă de performanţele individuale şi/sau colective şi funcţia deţinută de salariat.     (2) Criteriile şi normele de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu sindicatele sau reprezentanţii salariaţilor. Aprecierea performanţelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator.     (3) Sistemul netarifar de salarizare se stabileşte în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.      (4) Stabilirea cuantumului salariului pentru fiecare salariat în cadrul sistemelor netarifare de salarizare se efectuează de către angajator. Drept limită minimă şi garanţie a statului serveşte cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real. *[Art.31-32 introduse prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 4.** Structura salariului  (1) În sistemul tarifar şi sistemele netarifare salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcţiei), salariul suplimentar (adaosurile şi sporurile la salariul de bază) şi alte plăţi de stimulare şi compensare.     *[Art.4 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  (2) Salariul de bază se stabileşte sub formă de salarii tarifare pentru muncitori şi salarii ale funcţiei pentru funcţionari, specialişti şi conducători pentru munca executată în conformitate cu normele de muncă stabilite potrivit calificării, gradului de pregătire profesională şi competenţei salariatului, calităţii, gradului de răspundere pe care  îl implică lucrările executate şi complexităţii lor.  (3) Salariul suplimentar reprezintă o recompensă pentru munca peste normele stabilite, pentru muncă eficientă şi inventivitate şi pentru condiţii deosebite de muncă. El include adaosurile şi sporurile la salariul de bază, alte plăţi garantate şi premii curente, care se stabilesc în conformitate cu rezultatele obţinute, condiţiile de muncă concrete, iar în unele cazuri prevăzute de legislaţie - şi luîndu-se în considerare vechimea în muncă.  (4) Alte plăţi de stimulare şi compensare includ recompensele conform rezultatelor activităţii anuale, premiile potrivit sistemelor şi regulamentelor speciale, plăţile de compensare, precum şi alte plăţi neprevăzute de legislaţie care nu contravin acesteia.  **Articolul 5.** Sursele de plată a salariului  (1) Sursa de plată a salariului pentru angajaţii din sectorul real o constituie o parte din venitul obţinut din activitatea economică a unităţii.  (2) Pentru angajaţii din sectorul bugetar sursele de plată a salariului sînt mijloacele aprobate acestora în bugetul din care se întreţin, precum şi, după caz, mijloacele speciale constituite în conformitate cu legislaţia. *[Art.5 al.(2) modificat prin LP154 din 21.07.05, MO126/23.09.05 art.611]*  (3) Organizaţiile obşteşti, patronatele, asociaţiile de cetăţeni salarizează persoanele **angajate** din mijloacele băneşti constituite în conformitate cu prevederile statutelor lor.  **Articolul 6.** Legislaţia în domeniul salarizării  (1) Legislaţia în domeniul salarizării se bazează pe Constituţia Republicii Moldova şi include Codul muncii, prezenta lege şi celelalte acte normative care reglementează salarizarea.  (2) În cazul în care legislaţia în domeniul salarizării contravine actelor juridice internaţionale la care Republica Moldova este parte, prioritate au reglementările internaţionale.  **Articolul 7.** Baza normativă a organizării salarizării  Organizarea salarizării se efectuează în baza:  a) legilor şi hotărîrilor Parlamentului, decretelor Preşedintelui Republicii Moldova, hotărîrilor şi dispoziţiilor Guvernului, precum şi altor acte normative privind salarizarea;  b) convenţiei colective la nivel naţional; *[Art.7 lit.(b) modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  c) convenţiei colective la nivel ramural;     *[Art.7 lit.(c) modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860*]     *[Art.7 lit.(d) exclusă prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  e) contractului colectiv de muncă la nivel de unitate;  f) contractului individual de muncă.  **Articolul 8.** Subiecţii organizării salarizării  Subiecţi ai organizării salarizării sînt:  a) autorităţile administraţiei publice centrale şi locale şi reprezentanţii lor;  b) angajatorii, patronatele;  c) sindicatele, asociaţiile sindicale sau organele lor reprezentative;  d) salariaţii.  *[Art.9 exclus  prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 10.** Aplicarea prevederilor prezentei legi  Prevederile prezentei legi se aplică:  a) persoanelor **angajate** domiciliate în Republica Moldova sau care au autorizaţie de a lucra în ţară;  b) cetăţenilor Republicii Moldova **angajaţi** ai unităţilor constituite pe teritoriul ţării, dar care lucrează peste hotare.  **Capitolul  II**  **REGLEMENTAREA SALARIZĂRII**  **Articolul 11.** Reglementarea de stat a salarizării  Statul reglementează retribuirea muncii salariaţilor din unităţi, indiferent de tipul lor de proprietate şi forma de organizare juridică, prin stabilirea mărimii salariului minim pe ţară, cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real, şi salariului tarifar pentru categoria I de salarizare a salariaţilor din sectorul bugetar, altor norme şi garanţii de stat, prin stabilirea sistemului şi condiţiilor de salarizare a salariaţilor din instituţiile şi organizaţiile finanţate de la buget, prin reglarea fondurilor de salarizare a salariaţilor din întreprinderile monopoliste.  *[Art.11 modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 12.** Modul de stabilire şi reexaminare a                           salariului minim şi a cuantumului minim                           garantat al salariului în sectorul real     (1) Salariul minim se stabileşte şi se reexaminează în modul prevăzut de legislaţie.     (2) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se stabileşte de Guvern după consultarea partenerilor sociali.     (3) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se reexaminează anual, în funcţie de creşterea sumară anuală a indicelui preţurilor de consum şi a ratei de creştere a productivităţii muncii la nivel naţional.  *[Art.12 în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  *[Art.13 exclus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 14.** Salariul tarifar pentru categoria I de calificare                           (de salarizare)  (1) În cazul aplicării sistemului tarifar de salarizare, salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a reţelei tarifare este componenta principală şi obligatorie şi serveşte drept bază pentru stabilirea, în contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă, a salariilor tarifare şi salariilor funcţiei concrete.  *[Art.14 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*      (2) Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare), ca normativ ce determină nivelul retribuirii muncii salariaţilor pentru o perioadă concretă de timp, se stabileşte:      a) în sectorul bugetar – prin lege, în mărime egală sau care depăşeşte cuantumul salariului minim pe ţară;     b) în anumite ramuri ale sectorului real – prin negociere, în convenţiile colective la nivel ramural, iar pentru salariaţii din unităţile cu autonomie financiară din ramurile respective – prin negociere, în contractul colectiv de muncă al unităţii, în mărime nu mai mică decît cuantumul stabilit de convenţia colectivă la nivel ramural.      *[Art.14 al.(2), lit.b) modificată prin LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]*     (3) Părţile semnatare ale convenţiei colective la nivel ramural se învestesc cu dreptul de a dispune aplicarea cuantumului salariului tarifar pentru categoria I de calificare fixat în convenţie pentru toţi salariaţii şi angajatorii din ramură care aplică sistemul tarifar sau doar pentru salariaţii şi angajatorii care au împuternicit aceste părţi să încheie convenţia respectivă.     (4) Salariul tarifar pentru categoria I de calificare la nivel  de ramură sau de unitate se reexaminează în funcţie de condiţiile economice concrete ale ramurii sau în funcţie de posibilităţile financiare ale unităţii. Totodată, cuantumul lunar total al salariului unui angajat, calculat în baza sistemului tarifar de salarizare, nu poate fi mai mic decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit de Guvern. *[Art.14 al.(4) în redacţia LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]*  *[Art.14 al.(2-4) în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 15.** Sporurile de compensare pentru munca prestată                        în condiţii nefavorabile  (1) Sporurile de compensare pentru munca prestată în condiţii nefavorabile se stabilesc în mărime unică pentru salariaţii de orice calificare, care muncesc în condiţii egale în unitatea respectivă.  (2) Mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiţii nefavorabile se stabileşte în funcţie de greutate şi nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali şi aprobate prin convenţia colectivă la nivel naţional şi ramural, dar nu mai mică de 25% din salariul minim pe ţară pentru lucrări în condiţii grele şi nocive şi nu mai mică de 50% din salariul minim pe ţară pentru lucrări în condiţii deosebit de grele şi deosebit de nocive. *[Art.15 al.(2) modificat prin LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]*  *[Art.15 al.(2) în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*      (3) Sporurile de compensare se plătesc pentru durata reală a muncii prestate în condiţii nefavorabile.  *[Art.15 al.(3) în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 16.** Alte norme şi garanţii de salarizare  (1) Normele specifice de salarizare (pentru munca peste orele de program; în zilele de odihnă şi de sărbătoare; în timp de noapte; pentru timpul de staţionare nu din vina salariatului; în caz de producere a rebutului nu din vina salariatului; a salariaţilor sub 18 ani cu o durată redusă a muncii zilnice etc.) şi garanţiile pentru salariaţi (plata concediilor anuale; pentru timpul îndeplinirii îndatoririlor de stat sau obşteşti; pentru salariaţii trimişi să-şi ridice calificarea sau pentru examen medical; în cazul transferării la o altă muncă din necesităţi de producţie;  în cazul transferării la o muncă mai uşoară a femeilor gravide şi a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani; în cazul instruirii de producţie, reciclării şi însuşirii altei profesii; pentru donatori etc.), precum şi alte norme, garanţii şi compensaţii pentru salariaţi se stabilesc de Codul muncii şi de alte acte normative.  (2) Normele specifice şi garanţiile de salarizare, prevăzute la alin.(1) al prezentului articol şi în Codul muncii, reprezintă garanţii minime stabilite de stat. Mărimile concrete ale normelor şi garanţiilor prevăzute la prezentul articol vor fi stabilite prin negocieri şi legalizate în contractele colective de muncă.  *[Art.16 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 17.** Reglementarea salarizării prin intermediul                           parteneriatului şi dialogului social     Reglementarea salarizării prin intermediul parteneriatului şi dialogului social include aplicarea convenţiilor colective la nivel naţional şi ramural, a contractului colectiv la nivel de unitate şi delimitarea problemelor în domeniul salarizării care se soluţionează prin convenţia colectivă respectivă şi contractul colectiv de muncă.  *[Art.17 în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 18.** Indexarea salariului  Indexarea salariului se face conform prevederilor legislaţiei în vigoare.  *[Art.18 modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Capitolul III**  **MODUL DE STABILIRE A SALARIILOR**  *[Denumirea cap.itolului III modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 19**. Condiţiile de salarizare      Condiţiile principale de organizare a salarizării, inclusiv cerinţele tarifare în conformitate cu profesia, funcţia şi gradul de calificare, modul de tarificare a salariaţilor, criteriile şi normele de evaluare a performanţelor individuale şi/sau colective, normele de muncă, se stabilesc la încheierea contractelor colective sau individuale de muncă.  *[Art.19 în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 20.** Retribuirea muncii salariaţilor din unităţile                            cu autonomie financiară  *[Art.20 denumirea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  (1) Formele şi condiţiile de salarizare, precum şi mărimea salariilor  în unităţile cu autonomie financiară se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale  între angajatori (persoane juridice sau fizice) şi salariaţi sau reprezentanţi ai acestora, în funcţie de posibilităţile financiare ale angajatorilor, şi se fixează în contractele colective de muncă, iar în cazul în care aceste contracte lipsesc - în contractele individuale de muncă.  *[Art.20 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  (2) Reducerea salariilor prevăzute în contractele colective sau individuale de muncă, poate fi cerută de părţile contractante numai după expirarea termenului de valabilitate a contractului colectiv de muncă, dar nu mai înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor. *[Art.20 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 21.** Retribuirea muncii salariaţilor din unităţile                            cu autonomie financiară care beneficiază                           de dotaţii bugetare  *[Art.21 denumirea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  Retribuirea muncii salariaţilor din unităţile cu autonomie financiară care beneficiază de dotaţii bugetare se efectuează în conformitate cu art.20, dar în limitele sumelor dotaţiilor şi ale veniturilor proprii, determinate pentru unităţile menţionate în modul stabilit şi ţinîndu-se cont de condiţiile stabilite de Guvern.  *[Art.21 alineat modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 22.** Salarizarea conducătorilor unităţilor cu  autonomie financiară  Salariile de bază, modul şi condiţiile de salarizare a conducătorilor unităţilor cu autonomie financiară, cu excepţia celor specificaţi la art.23, se stabilesc de organele abilitate să numească aceste persoane şi se fixează în contractul încheiat între părţi.  **Articolul 23**. Salarizarea conducătorilor întreprinderilor                          de stat, ai întreprinderilor cu capital majoritar                           de stat şi ai întreprinderilor monopoliste  *[Art.23 denumirea în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  (1) Salariile de bază şi alte drepturi salariale pentru administratorii întreprinderilor de stat, conducătorii întreprinderilor cu capital majoritar de stat şi ai întreprinderilor monopoliste indicate de Guvern se stabilesc în contractele de management, încheiate între fondatorul întreprinderii de stat sau consiliul societăţii pe acţiuni şi conducătorii respectivi, în modul şi în condiţiile stabilite prin hotărîre a Guvernului.     *[Art.23 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  (2) Cuantumul lunar total al salariului conducătorilor unităţilor menţionate la alin.(1) nu poate depăşi mărimea încincită a salariului mediu lunar în ansamblu pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului pînă la luna gestionară.     (3) În cuantumul lunar total al salariului conducătorilor, limitat în condiţiile alin.(2), nu se includ plăţile cu caracter unic stabilite de Guvern.  *[Art.23 al.(3) introdus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 24.** Salarizarea membrilor organelor de conducere                       ale întreprinderilor de stat şi ale societăţilor pe                           acţiuni  (1) Membrilor organelor de conducere ale întreprinderilor de stat şi ale societăţilor pe acţiuni (consiliul de administraţie; consiliul societăţii) li se stabilesc indemnizaţii lunare în mărime de pînă la trei salarii minime pe ţară, determinate în condiţiile Legii nr.1432-XIV din 28 decembrie 2000 privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim. *[Art.24 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  (2) Indemnizaţiile lunare se stabilesc din contul mijloacelor unităţilor economice respective şi se anulează în cazul cînd membrii consiliilor se eschivează de la îndeplinirea funcţiilor. *[Art.24 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 25.** Retribuirea muncii salariaţilor din sectorul                           bugetar  *[Art.25 denumirea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  (1) Sistemul şi condiţiile generale de retribuire a muncii salariaţilor din sectorul bugetar se stabilesc prin lege. *[Art.25 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  (2) Condiţiile salarizării, mărimile sporurilor  şi adaosurilor, altor plăţi, în funcţie de condiţiile specifice şi complexitatea activităţii unor ramuri şi grupuri profesionale din sectorul bugetar, se stabilesc de Guvern, după consultarea sindicatelor, la propunerea Ministerului Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei şi Ministerului Finanţelor.     *[Art.25 al.(2) modificat prin LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443]* *[Art.25 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 26.** Salarizarea cumularzilor  (1) Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca reală sau timpul efectiv lucrat.  (2) Stabilirea mărimii salariului tarifar sau salariului funcţiei pentru cumularzi, precum şi premierea lor, plata sporurilor, adaosurilor şi celorlalte recompense prevăzute de condiţiile de salarizare se efectuează în modul prevăzut în contractul colectiv sau individual de muncă. *[Art.26 al.(2) modificat prin LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]*  (3) Alte norme ce reglementează munca prin cumul se stabilesc în conformitate cu legislaţia în vigoare.  **Capitolul XIV**  **DREPTURILE SALARIAŢILOR ÎN DOMENIUL**  **SALARIZĂRII ŞI PROTECŢIA LOR**  **Articolul 27.** Dreptul salariatului la retribuirea muncii *[Art.27 denumirea în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  (1) Salariatul are dreptul la retribuirea muncii sale în conformitate cu legislaţia în domeniul salarizării şi cu contractul colectiv de muncă, în baza contractului individual de muncă.  (2) La încheierea contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să informeze salariatul despre condiţiile salarizării (mărimea salariului, forma salarizării, modul de calculare, periodicitatea şi locul achitării salariului, reţineri).  (3) La stabilirea salariului nu se admite discriminarea pe motive de vîrstă, sex, apartenenţă de rasă şi naţională, convingeri politice, confesiune şi stare materială.  **Articolul 28.** Garanţiile realizării drepturilor la salarizare  (1) Unităţile efectuează plata salariilor către salariaţi în mod prioritar faţă de alte plăţi, virînd concomitent cotele de asigurare socială de stat obligatorie.  (2) Subiecţii organizării salarizării nu au dreptul să adopte în mod unilateral hotărîri în probleme de salarizare, care înrăutăţesc condiţiile stabilite de legislaţie şi de contractele colective de muncă.  **Articolul 29.** Formele de plată a salariului  (1) Salariul se plăteşte în moneda naţională a Republicii Moldova. *[Art.29 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  (2) Se permite plata salariului prin cecuri de numerar sau mandate poştale. Modul de plată a salariului prin cecuri de numerar sau mandate poştale se stabileşte de Guvern, de comun acord cu Banca Naţională a Moldovei.  (3) Se interzice plata salariului în natură, inclusiv în formă de băuturi spirtoase, produse de tutun sau substanţe narcotice.  **Articolul 30.** Termenele, periodicitatea şi locul de plată                           a salariului  (1) Salariul se plăteşte periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de către acesta, în baza unei procuri autentificate la locul lui de muncă, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, dar:  a) nu mai rar decît de două ori pe lună pentru salariaţii remuneraţi pe unitate de timp sau în acord; *[Art.30 al.(1), lit.b) modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  b) nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi  în baza salariilor lunare ale funcţiei. *[Art.30  al.(1), lit.b) modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  (2) În fiecare caz în parte, angajatorul este obligat să informeze în scris salariatul despre suma totală a salariului, reţinerile efectuate, indicînd mărimea şi cauzele reţinerilor, suma ce i se cuvine să o primească, precum şi să asigure înscrierile respective în registrele contabile.  (3) Cu acordul în scris al salariatului, plata salariului poate fi efectuată prin instituţii bancare sau prin transfer poştal pe contul (adresa) indicat de salariat, cu achitarea obligatorie a acestor servicii pe cheltuiala angajatorului.  (4) În cazul decesului salariatului, salariul şi alte plăţi ce i se cuvin se plătesc soţului, copiilor sau părinţilor lui, iar în lipsa acestora - celorlalţi moştenitori, în conformitate cu legislaţia în vigoare.  **Articolul 31.** Interzicerea limitării salariatului în dispunerea                       liberă de mijloacele cîştigate şi a reţinerilor                           din salariu  (1) Se interzice a limita salariatul în dispunerea liberă de mijloacele proprii cîştigate de el, cu excepţia cazurilor prevăzute de legislaţie.  (2) Se interzic reţineri din mijloacele cîştigate de salariat în favoarea angajatorului sau altor persoane juridice  şi fizice, precum şi orice alte reţineri neprevăzute de legislaţie.  (3) Impunerea fiscală a salariului se efectuează în conformitate cu legislaţia în vigoare.  **Articolul 32.** Salariul mediu şi modul lui de calculare  (1) Salariul mediu se garantează salariaţilor, în cazurile prevăzute de legislaţie, de contractele colective de muncă şi de contractele individuale de muncă.  (2) Salariul mediu al salariatului include toate formele de salarizare la care, conform legislaţiei în vigoare, se prevăd cote de asigurare socială de stat obligatorie, cu excepţia plăţilor cu caracter unic. *[Art.32 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  (3) Modul de calculare a salariului mediu al salariatului se stabileşte prin hotărîre a Guvernului.  (4) În cazul sustragerii salariatului de la munca de bază în condiţii neprevăzute de legislaţie, unitatea ale cărei sarcini îndeplineşte salariatul îi plăteşte sau îi compensează acestuia salariul în mărime de cel puţin un salariu mediu de la locul de muncă de bază.  **Articolul 33.** Apărarea drepturilor salariaţilor în cazul                           insolvabilităţii unităţii  (1) Mijloacele pentru retribuirea muncii salariaţilor sînt garantate prin venitul şi patrimoniul angajatorului. *[Art.33 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  (2) În cazul recunoaşterii unităţii, în modul stabilit de legislaţie, ca fiind insolvabilă, salariul se recuperează salariatului în mod prioritar potrivit obligaţiilor faţă de acesta.     (3) În cazul insolvabilităţii unităţii, plăţile de compensare, garantate salariaţilor şi calculate (recalculate) la data achitării lor, se vor achita în mărime nu mai mică decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit în conformitate cu prezenta lege. *[Art.33 al.(3) introdus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 34.** Responsabilitatea băncilor şi a persoanelor                        cu funcţii de răspundere din unităţi pentru                        neachitarea la timp a salariilor  (1) În cazurile în care la conturile curente şi de decontare ale unităţilor există mijloacele respective şi documentele în vederea primirii banilor pentru plata salariilor au fost prezentate în termen, iar băncile nu au asigurat clientela cu numerar, răspunderea pentru eliberarea cu întîrziere a numerarului o poartă băncile, plătind o penalitate în mărime de 0,2 % din suma datorată pentru fiecare zi de întîrziere din contul mijloacelor băncii.  (2) Persoanele cu funcţii de răspundere din bănci, autorităţi publice şi unităţi, vinovate de neachitarea la timp a salariilor, poartă răspundere în conformitate cu legislaţia în vigoare.  **Articolul 35.** Compensarea pierderilor cauzate de                            neachitarea la timp a salariilor  (1) Compensarea pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se efectuează prin indexarea obligatorie şi în mărime deplină a sumei salariului calculat dacă reţinerea acestuia a constituit o lună calendaristică şi mai mult după expirarea lunii următoare lunii pentru care urma să se plătească salariul.  (2) Compensarea pierderii unei părţi din salariul neachitat la timp se efectuează separat pentru fiecare lună prin majorarea lui în conformitate cu coeficientul inflaţiei, care se calculează prin împărţirea ultimului indice publicat al preţurilor de consum la momentul plăţii reale a salariului la indicele preţurilor de consum ale lunii următoare lunii pentru care se plăteşte salariul. Indicele preţurilor de consum se determină în calcul cumulativ de la începutul anului faţă de luna decembrie a anului precedent anului de plată.  (3) Compensarea pierderii unei părţi din salariul neachitat la timp se efectuează în cazul în care coeficientul inflaţiei în perioada de neachitare a salariului depăşeşte cota de 2%.  (4) Plata sumelor de compensare a pierderii unei părţi din salariul neachitat la timp se efectuează din sursele de plată a salariului menţionate la art.5.  (5) Modul de calculare a sumei de compensare a pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se stabileşte de Guvern.  **Articolul 36.** Soluţionarea litigiilor de muncă ce ţin de salarizare  Litigiile de muncă ce ţin de salarizare se examinează în modul stabilit de legislaţie pentru soluţionarea litigiilor de muncă.  **Articolul 37.** Informaţia privind salariul salariatului  Informaţia privind salariul salariatului se prezintă numai cu acordul sau la solicitarea acestuia, precum şi în cazurile prevăzute de legislaţie.  **Articolul 38.** Controlul asupra executării prezentei legi  Controlul asupra executării în unităţi a prezentei legi revine:  a) organelor de stat pentru muncă;  b) organelor de control financiar;  c) organelor ce reprezintă interesele salariaţilor şi ale angajatorilor.  **Capitolul V**  **DISPOZIŢII FINALE ŞI TRANZITORII**  **Articolul 39**  Guvernul, pe parcursul anului 2002:  va prezenta Parlamentului proiectul de Lege privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar şi a indemnizaţiilor lunare pentru persoanele care ocupă funcţii de demnitate publică;  va adopta actele normative ce ţin de competenţa Guvernului, necesare pentru realizarea prevederilor prezentei legi;  va aduce actele sale normative în conformitate cu prezenta lege.  **Articolul 40**  Pînă la aducerea legislaţiei în conformitate cu prezenta lege, actele normative în vigoare se vor aplica în măsura în care nu contravin prezentei legi.  **Articolul 41**  La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă Legea salarizării nr.1305-XII din 25 februarie 1993, cu modificările ulterioare, cu excepţia art.5 şi anexelor nr.1-4 şi nr.6.      PREŞEDINTELE      PARLAMENTULUI                                                Eugenia OSTAPCIUC      Chişinău, 14 februarie 2002.      Nr. 847-XV. | | |
| LPM847/2002 Внутренний номер:  312886  [Varianta în limba de stat](http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=312886&lang=1) | | [Карточка документа](http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=312886&lang=2) |
| http://lex.justice.md/imgcms/stateemblem.png **Республика Молдова** | | |
| **ПАРЛАМЕНТ** | | |
| **ЗАКОН** Nr. 847  от  14.02.2002 | | |
| **об оплате труда** | | |
| Опубликован : 11.04.2002 в Monitorul Oficial Nr. 50-52     статья № : 336 | | |
| *ИЗМЕНЕН* [*ЗП254 от 09.12.11, MO25-28/03.02.12 ст.79*](http://lex.justice.md/ru/342043/)[*ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010 ст.443*](http://lex.justice.md/ru/335425/)[*ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*](http://lex.justice.md/ru/330161/)  *[http://lex.justice.md/images/link.jpg](http://lex.justice.md/document_rus.php?id=EC5AA005:0AFB3541)ЗП154-XVI от 21.07.05, МО126-128/23.09.05 ст.611*  Парламент принимает настоящий органический закон.  **Глава I**  **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**  **Статья 1.** Предмет закона  Настоящий закон определяет экономические, правовые и организационные принципы оплаты труда работников, находящихся в трудовых отношениях на основе индивидуальных трудовых договоров с работодателями: физическими лицами, предприятиями, организациями и учреждениями (далее - предприятия), независимо от вида собственности и организационно -правовой формы, и направлен на обеспечение функции заработной платы как основного источника доходов для удовлетворения жизненных потребностей работников и их семей и как формы стимулирования труда.  **Статья 2.**Основные понятия  Для целей настоящего закона следующие понятия используются в значении:  *заработная плата* - любое вознаграждение или заработок, исчисляемые в денежном выражении, выплачиваемые работодателем или уполномоченным им органом работнику на основании индивидуального трудового договора за выполненный труд или за труд, который должен быть выполнен;  *тарифно-квалификационный справочник* - сборник тарифно-квалификационных характеристик профессий или специальностей и должностей, классифицированных в группы по производственным единицам и родам занятий, предназначенный для тарификации работ и присуждения квалификационных разрядов (классов) рабочим и специалистам;  *вилка должностных окладов* - диапазон окладов, в пределах которого устанавливаются конкретные основные оклады для отдельных должностей или функциональных групп руководителей, специалистов или служащих;  *тарифная ставка* - основной элемент тарифной системы, определяющий размер основной заработной платы работника в единицу времени (час, день);     *[Ст.2 понятие изменено ЗП254 от 09.12.11, MO25-28/03.02.12 ст.79]*  *[Понятие изменено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]*  *должностной оклад -* ежемесячный размер основной заработной платы, устанавливаемый для руководящих работников, специалистов и служащих в зависимости от занимаемой должности, квалификации и особенностей отрасли;  *тарифная сетка -* – совокупность квалификационных разрядов (разрядов оплаты труда) и соответствующих им тарифных коэффициентов (вилок должностных окладов), с помощью которых устанавливается основная заработная плата работников;  *[Понятие в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  *разряд оплаты* - элемент единой тарифной сетки оплаты труда работников бюджетной сферы, на основе которого определяется вилка должностных окладов, установленная для работников в зависимости от их дифференциации по критериям, используемым в соответствующих отраслях деятельности;  *квалификационный разряд -* элемент тарифной сетки, характеризующий уровень квалификации рабочего. Низший уровень квалификации  тарифицируется I разрядом;     *[Понятие изменено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]*  *тарифные коэффициенты* - элементы тарифной сетки, показывающие, во сколько раз тарифные ставки II разряда и последующих разрядов тарифной сетки выше ставки I разряда, тарифный коэффициент которого всегда равен единице;  *реальный сектор* - совокупность хозрасчетных предприятий, в том числе пользующихся бюджетными дотациями, независимо от отраслевой принадлежности, вида собственности и организационно-правовой формы;   *[Понятие изменено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]*  *бюджетная сфера* - совокупность предприятий, финансируемых из государственного бюджета, бюджета государственного социального страхования, бюджетов административно -территориальных единиц и специальных средств, независимо от их отраслевой принадлежности;     [*Ст.2 абз. изменен ЗП154-XVI от 21.07.05, МО126-128/23.09.05 ст.611*]     *гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе* – обязательная минимальная величина оплаты, гарантированная государством за труд, затраченный работниками в реальном секторе;     [*Понятие введено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  *прирост производительности труда на национальном уровне* – процентное отношение прироста валовой добавленной стоимости к приросту среднесписочной численности работников за год, предшествующий отчетному периоду;   *[Понятие введено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  *работник* – физическое лицо (мужчина или женщина), выполняющее работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, и получающее заработную плату на основании индивидуального трудового договора.     *[Понятие введено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 3.** Условия, формы и системы оплаты труда  (1) Оплата труда работника зависит от спроса на рабочую силу и ее предложения на рынке труда, количества, качества, сложности и условий труда, профессиональных качеств работника, результатов его труда и/или хозяйственной деятельности предприятия.  (2) Труд оплачивается повременно (за час, день), посредством фиксированных месячных окладов или сдельно в рамках как тарифной, так и бестарифных систем оплаты.     *[Ст.3 ч.(2) изменена ЗП254 от 09.12.11, MO25-28/03.02.12 ст.79]*     (3) В зависимости от специфики деятельности и конкретных экономических условий предприятия реального сектора применяют для организации оплаты труда тарифную и/или бестарифные системы оплаты.     (4) Выбор системы оплаты труда на предприятии осуществляется работодателем после консультаций с представителями работников.     [*Ст.3 ч.(3)-(4) введены ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 31**. Тарифная система оплаты труда      (1) Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, определяющих дифференциацию заработной платы в зависимости от количества, качества и условий труда, и включает тарифные сетки, тарифные ставки, тарифные коэффициенты, вилки должностных окладов и тарифно-квалификационные справочники.      (2) В реальном секторе тарифная сетка устанавливается путем переговоров на отраслевом уровне в коллективном соглашении и на уровне предприятия в коллективном договоре.      (3) В бюджетной сфере применяется установленная законом Единая тарифная сетка, состоящая из разрядов оплаты труда, тарифной ставки для I разряда оплаты труда и вилок должностных окладов по разрядам оплаты труда.      (4) Тарифная сетка на отраслевом уровне или на уровне предприятия устанавливается для рабочих или для всех категорий работников (рабочие, служащие, специалисты и руководящие работники) на основе квалификационных разрядов или других критериев. **Статья 32**. Бестарифные системы оплаты труда     (1) Бестарифные системы оплаты труда представляют собой способы дифференциации оплаты труда в зависимости от индивидуальных и/или коллективных достижений и занимаемой работником должности.      (2) Критерии и нормы оценки индивидуальных профессиональных достижений работника устанавливаются работодателем путем переговоров с профсоюзами или представителями работников. Оценка индивидуальных профессиональных достижений работника осуществляется работодателем.     (3) Бестарифная система оплаты труда устанавливается в коллективном договоре на уровне предприятия.      (4) Установление размера заработной платы каждому работнику в рамках бестарифных систем оплаты труда осуществляется работодателем. При этом минимальным уровнем оплаты и государственной гарантией служит гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе.     [*Ст.31-32 введены ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*] **Статья 4.** Структура заработной платы  (1) В тарифной и бестарифных системах оплаты труда заработная плата включает в себя основную заработную плату (тарифную ставку, должностной оклад), дополнительную заработную плату (доплаты и надбавки к основной заработной плате) и другие стимулирующие и компенсационные выплаты.     [*Ст.4 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  (2) Основная заработная плата устанавливается в виде тарифных ставок для рабочих и должностных окладов для служащих, специалистов и руководящих работников за работу, выполненную в соответствии с нормами труда, установленными в соответствии с квалификацией, уровнем профессиональной  подготовки  и  компетентностью   работника, качеством, ответственностью и сложностью выполняемых  работ.  (3) Дополнительная заработная плата представляет собой вознаграждение за работу сверх установленных норм, за эффективность труда и изобретательность и за особые условия труда. Она включает доплаты и надбавки к основной заработной плате, другие гарантированные выплаты и текущие премии, которые устанавливаются в соответствии с достигнутыми результатами, конкретными условиями труда, а в ряде случаев, предусмотренных законодательством, - и с учетом стажа работы.  (4) Другие стимулирующие и компенсационные выплаты включают вознаграждения по итогам работы за год, премии в соответствии со специальными системами и положениями, компенсации, а также другие выплаты, не предусмотренные законодательством, но не противоречащие ему.  **Статья 5.** Источники средств на оплату труда  (1) Источником средств на оплату труда  работников реальному сектору является часть дохода, получаемого в результате хозяйственной деятельности предприятия.       [*Ст.5 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  (2) Для работников бюджетной сферы источником средств для выплаты заработной платы являются средства, утвержденные для них в бюджете, за счет которого осуществляется их содержание, а также, при необходимости, специальные средства, формируемые в соответствии с законодательством.  [*Ст.5 ч.(2) изменена ЗП154-XVI от 21.07.05, МО126-128/23.09.05 ст.611*]  (3) Общественные организации, патронаты и объединения граждан оплачивают труд наемных работников из денежных средств, формируемых в соответствии с положениями уставов указанных организаций, патронатов и объединений.  **Статья 6.** Законодательство в области оплаты труда  (1) Законодательство в области оплаты труда основывается на Конституции Республики Молдова и включает Кодекс законов о труде,  настоящий закон и другие нормативные акты, регламентирующие оплату труда.  (2) В случае, если законодательство в области оплаты труда противоречит международным правовым актам, стороной которых Республика Молдова является, приоритет имеют международные нормы.  **Статья 7.** Нормативная база организации оплаты труда  Организация оплаты труда осуществляется на основании:  а) законов и постановлений Парламента, указов Президента Республики Молдова, постановлений и распоряжений  Правительства, а также других нормативных актов в области оплаты труда;  b) коллективного соглашения на национальном уровне;  c) коллективного соглашения на отраслевом уровне;      [*Ст.7 пкт.b)-c) изменены ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]      [Ст.7 пкт.d) иcключен ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  e) коллективного договора на уровне предприятия;  f) индивидуального трудового договора.  **Статья 8.** Субъекты организации оплаты труда  Субъектами организации оплаты труда являются:  a) органы центрального и местного публичного управления и их представители;  b) работодатели, патронатные организации;  c) профессиональные союзы, объединения профессиональных союзов или их представительные органы;  d) работники.      [*Ст.9 иcключена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 10.** Применение положений настоящего закона  Положения настоящего закона применяются:  а) к лицам,  принятым на работу и постоянно проживающим в Республике Молдова или  имеющим разрешение работать в стране;  b) к гражданам Республики Молдова, принятым на работу на предприятия, созданные на территории страны, но работающим за рубежом.  **Глава II**  **РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**  **Статья 11.** Государственное регулирование оплаты труда  Государство регулирует оплату труда работников предприятий, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, путем установления размера минимальной заработной платы по стране, гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе и тарифной ставки для I разряда оплаты труда работников бюджетной сферы, других норм и государственных гарантий, установления системы и условий оплаты труда работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, регулирования фондов оплаты труда работников предприятий-монополистов.     [*Ст.11 изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 12.** Порядок установления и пересмотра минимальной заработной платы                           и гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе      (1) Минимальная заработная плата устанавливается и пересматривается в порядке, предусмотренном законодательством.     (2) Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе устанавливается Правительством после консультаций с социальными партнерами.     (3) Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе пересматривается ежегодно в зависимости от суммарного годового роста индекса потребительских цен и прироста производительности труда на национальном уровне.     [*Ст.12 в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]     [Ст.13 иcключена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 14.** Тарифная ставка для I квалификационного разряда                          (I разряда  оплаты труда)  (1) При применении тарифной системы оплаты труда тарифная ставка для I квалификационного разряда ( I разряда оплаты труда) тарифной сетки является главным и обязательным элементом и служит основой для установления в коллективных договорах и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок и должностных окладов.      *[Ст.14 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]      (2) Тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) как норматив, определяющий уровень оплаты труда работников за конкретный период, устанавливается:     а) в бюджетной сфере – законом и в размере, равном или превышающем размер минимальной заработной платы по стране;     b) в отдельных отраслях реального сектора – путем переговоров в коллективных соглашениях на отраслевом уровне, а для работников хозрасчетных предприятий соответствующих отраслей – путем переговоров в коллективном договоре предприятия и в размере не ниже установленного коллективным соглашением на отраслевом уровне.     *[Ст.14 ч.(2), пкт.b) изменен ЗП254 от 09.12.11, MO25-28/03.02.12 ст.79]*     (3) Стороны, подписавшие коллективное соглашение на отраслевом уровне, наделяются правом решать вопрос о применении установленного в соглашении размера тарифной ставки для I квалификационного разряда ко всем работникам и работодателям отрасли, применяющим тарифную систему оплаты труда, или только к работникам и работодателям, уполномочившим их на заключение соответствующего соглашения.     (4) Тарифная ставка для I квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия пересматривается в зависимости от конкретных экономических условий отрасли или финансовых возможностей предприятия. При этом совокупный месячный размер оплаты труда одного работника, рассчитанный на основе тарифной системы оплаты труда, не может быть меньше установленного Правительством гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе.     *[Ст.14 ч.(4) в редакции ЗП254 от 09.12.11, MO25-28/03.02.12 ст.79]*  *[Ст.14 ч.(2)-(4) в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 15.** Компенсационные надбавки за работу                      в неблагоприятных условиях  (1) Размер компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях един для работников любой квалификации, работающих в одинаковых условиях на соответствующем предприятии.     (2) Конкретные размеры компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях устанавливаются в зависимости от степени тяжести и вредности в пределах, оговоренных социальными партнерами и закрепленных коллективным соглашением на национальном и отраслевом уровнях, но не ниже 25 процентов минимальной заработной платы по стране на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и не ниже 50 процентов минимальной заработной платы по стране на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.     *[Ст.15 ч.(2) изменена ЗП254 от 09.12.11, MO25-28/03.02.12 ст.79]*     (3) Компенсационные надбавки выплачиваются за фактически отработанное в неблагоприятных условиях время.      [*Ст.15 ч.(2)-(3) в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 16.**Другие нормы и гарантии по оплате труда  (1) Специфические нормы оплаты труда (за работу в сверхурочное время; в выходные и праздничные дни; в ночное время; за время простоя не по вине работника; при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника; работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности их ежедневной работы и т.д.) и гарантии для работников (оплата ежегодных отпусков; на время выполнения государственных или общественных обязанностей; для работников, направляемых на повышение квалификации или на обследование в медицинские учреждения; при переводе на другую работу в связи с производственной необходимостью; при переводе на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; при производственном обучении, переквалификации и обучении другим специальностям; для доноров и т.д.), а также другие нормы, гарантии и компенсации для работников устанавливаются Кодексом  законов о труде  и другими нормативными актами.  (2) Специфические нормы и гарантии по оплате труда, предусмотренные в части (1) настоящей статьи и в Кодексе законов о труде, являются минимальными государственными гарантиями. Конкретные размеры норм и гарантий, предусмотренных в настоящей статье, устанавливаются путем переговоров и закрепляются в коллективных договорах.     [*Ст.16 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 17.** Регулирование оплаты труда посредством партнерства и социального диалога      Регулирование оплаты труда посредством партнерства и социального диалога включает в себя применение коллективных соглашений на национальном и отраслевом уровнях, коллективного договора на уровне предприятия и разграничение проблем в области оплаты труда, решаемых соответствующим коллективным соглашением и коллективным договором.      [*Ст.17 в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 18.** Индексация заработной платы  Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.     [Ст.18 изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]  **Глава III**  **ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТАВОК ОПЛАТЫ ТРУДА**  [*Название гл.III изменено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*] **Статья 19.** Условия оплаты труда     Основные условия организации оплаты труда, включая тарифные требования в соответствии с профессией, должностью и уровнем квалификации, порядок тарификации работников, критерии и нормы оценки индивидуальных и/или коллективных достижений, нормы труда, устанавливаются при заключении коллективных или индивидуальных трудовых договоров.      [*Ст.19 в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 20.** Оплата труда работников  хозрасчетных предприятий  (1) Формы, условия и размеры оплаты труда на хозрасчетных предприятиях  устанавливаются путем коллективных или, по обстоятельствам, индивидуальных переговоров между работодателями (юридическими или физическими лицами) и работниками или их представителями в зависимости от финансовых возможностей работодателей и закрепляются в коллективных договорах, а в случае их отсутствия - в индивидуальных трудовых договорах.     [*Ст.20 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  (2) Снижение размеров заработной платы, предусмотренных в коллективных или индивидуальных трудовых договорах, может быть произведено по требованию договаривающихся сторон только по истечении срока действия коллективного договора, но не ранее одного года со дня их установления.      [*Ст.20 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 21.** Оплата труда работников хозрасчетных                      предприятий, получающих бюджетные дотации  Оплата труда работников хозрасчетных предприятий, получающих бюджетные дотации, осуществляется в соответствии со статьей 20, но в пределах сумм дотаций и собственных доходов, определяемых для указанных предприятий в установленном порядке, и с учетом условий, установленных Правительством.  **Статья 22.** Оплата труда руководителей  хозрасчетных предприятий  Основные оклады, порядок и условия оплаты труда руководителей хозрасчетных предприятий, за исключением указанных в статье 23, устанавливаются органами, наделенными правом назначать этих лиц, и закрепляются в договоре, заключенном между сторонами.  **Статья 23.** Оплата труда руководителей государственных предприятий,                           предприятий с преобладанием государственного                           капитала и монопольных предприятий       [*Название ст.23 в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  (1) Должностные оклады и другие виды оплаты труда управляющих государственных предприятий, руководителей предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий, определенных Правительством, устанавливаются в договорах менеджмента, заключаемых между учредителем государственного предприятия либо советом акционерного общества и соответствующими руководителями, в порядке и на условиях, определенных постановлением Правительства.      [*Ст.23 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  (2) Совокупный месячный размер оплаты труда руководителей предприятий, указанных в части (1), не может превышать пятикратного размера среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию в целом за период с начала года и до отчетного месяца.     (3) В совокупный месячный размер оплаты труда руководителей, ограниченный в соответствии с частью (2), не включаются единовременные выплаты, установленные Правительством.     [*Ст.23 ч.(3) введена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 24.** Оплата труда членов руководящих органов                          государственных предприятий и акционерных обществ  (1) Членам руководящих органов государственных предприятий и акционерных обществ (административный совет, совет общества) устанавливаются месячные вознаграждения в размере до трех минимальных  заработных  плат по стране, определенных согласно Закону о порядке  установления  и пересмотра минимальной   заработной платы № 1432-XIV от 28 декабря 2000 года.   *[Ст.24 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  (2) Месячные вознаграждения устанавливаются за счет средств соответствующих хозяйственных единиц и аннулируются в случаях, когда члены советов уклоняются от исполнения обязанностей.     *[Ст.24 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 25.** Оплата труда работников бюджетной сферы  (1) Система и общие условия оплаты труда работников бюджетной сферы устанавливаются законом.  (2) Условия оплаты труда, размеры надбавок и доплат, других выплат, учитывающих специфические условия и сложность деятельности некоторых отраслей и профессиональных групп бюджетной сферы, устанавливаются Правительством после консультаций с профсоюзами по предложению Министерства труда, социальной защиты и семьи и Министерства финансов.   *[Ст.25 ч.(2) изменена ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010 ст.443]     [Ст.25 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 26.** Оплата труда совместителей  (1) Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу или фактически отработанное время.  (2) Установление размера тарифной ставки или должностного оклада для совместителей, а также их премирование, выплата надбавок, доплат и других вознаграждений, предусмотренных условиями оплаты труда, производятся в порядке, установленном в коллективном или индивидуальном трудовом договоре.     *[Ст.26 ч.(2) изменена ЗП254 от 09.12.11, MO25-28/03.02.12 ст.79]*  (3) Другие нормы, регламентирующие работу по совместительству, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.  **Глава IV**  **ПРАВА РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ**  **ОПЛАТЫ ТРУДА И ИХ ЗАЩИТА**  **Статья 27.** Право работника на оплату труда  (1) Работник имеет право на оплату своего труда в соответствии с законодательством в области оплаты труда и коллективным договором на основании индивидуального трудового договора.  (2) При заключении индивидуального трудового договора работодатель обязан уведомить работника об условиях оплаты труда (размере заработной платы, форме оплаты труда, порядке исчисления,  периодичности и месте выплаты заработной платы, удержаниях).  (3) При установлении заработной платы не допускается дискриминация по возрасту, полу, расовой и национальной принадлежности, политическим убеждениям, вероисповеданию и материальному положению.  **Статья 28.** Гарантии реализации прав по оплате труда  (1) Предприятия осуществляют выплату заработной платы работникам в приоритетном перед другими выплатами порядке с одновременным отчислением взносов на обязательное государственное социальное  страхование.  (2) Субъекты организации оплаты труда не имеют права в одностороннем порядке принимать решения по вопросам оплаты труда, ухудшающие условия, установленные законодательством и коллективными договорами.  **Статья 29.** Формы выплаты заработной платы  (1) Заработная плата выплачивается в национальной валюте Республики Молдова.     [*Ст.29 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  (2) Разрешается выплата заработной платы денежными чеками или денежными переводами. Порядок выплаты заработной платы денежными чеками или денежными переводами устанавливается Правительством по согласованию с Национальным банком Молдовы.  (3) Запрещается выплата заработной платы в натуральной форме, в том числе в виде спиртных напитков, табачных изделий или наркотических веществ.  **Статья 30.** Сроки, периодичность и место выплаты                      заработной платы  (1) Заработная плата выплачивается регулярно непосредственно работнику или его доверенному лицу на основе доверенности, заверенной по месту его работы, в рабочие дни, установленные в коллективном договоре или индивидуальном трудовом договоре, но:  a) не реже двух раз в месяц для работников с повременной или сдельной оплатой труда;  b) не реже одного раза в месяц для работников, заработная плата которых установлена на основе месячных должностных окладов.  (2) В каждом отдельном случае работодатель обязан проинформировать работника в письменном виде об общей сумме заработной платы, произведенных удержаниях с указанием их размера и причин, о сумме, причитающейся к выплате, а также обязан обеспечить соответствующие записи в бухгалтерских регистрах.  (3) С письменного согласия работника выплата заработной платы может производиться  через банковские учреждения или путем почтовых переводов на указанный работником счет (адрес) с обязательной оплатой этих услуг за счет работодателя.  (4) В случае смерти работника причитающаяся ему заработная плата и другие выплаты выдаются супругу (супруге),  детям или родителям умершего, а при их отсутствии - другим наследникам в соответствии с действующим  законодательством.  **Статья 31.** Запрет на ограничение работника в свободном распоряжении                           заработанными им средствами и на удержания из заработанных им средств  (1) Запрещается ограничивать работника в свободном распоряжении заработанными им средствами, кроме случаев, предусмотренных законодательством.  (2) Запрещаются удержания из заработанных работником средств в пользу  работодателя или других юридических и физических лиц, а также любые другие вычеты, не предусмотренные законодательством.  (3) Налогообложение заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.  **Статья 32.** Средняя заработная плата  и  порядок  ее исчисления  (1) Средняя заработная плата гарантируется работникам в предусмотренных законодательством случаях коллективными договорами и индивидуальными трудовыми договорами.  (2) В среднюю заработную плату работника включаются все виды оплаты труда, на которые согласно действующему законодательству начисляются взносы на обязательное государственное социальное страхование, за исключением единовременных выплат.      [*Ст.32 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]     (3) Порядок исчисления средней заработной платы работника устанавливается постановлением Правительства.  (4) При отвлечении работника от основной работы в не предусмотренных законодательством случаях предприятие, задание  которого работник выполняет, выплачивает или компенсирует ему заработную плату в размере не ниже его средней заработной платы по основному месту  работы.  **Статья 33.** Защита прав работников в случае                         несостоятельности предприятия  (1) Средства на оплату труда работников гарантируются доходом и имуществом работодателя.  (2) В случае признания предприятия несостоятельным в порядке, установленном законодательством, заработная плата возмещается работнику в первоочередном порядке согласно обязательствам перед ним.     (3) В случае несостоятельности предприятия компенсационные выплаты, гарантированные работникам и начисленные (перерассчитанные) на дату выплаты, выплачиваются в размере не ниже гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе, установленного в соответствии с настоящим законом.     [*Ст.33 ч.(3) введена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*]  **Статья 34.** Ответственность банков и должностных лиц предприятий                       за несвоевременную выплату заработной платы  (1) В случае, когда на текущих и расчетных счетах предприятий имеются соответствующие средства и документы на получение денег для выплаты заработной платы были представлены в срок, а банки не обеспечили клиентов наличностью, ответственность за несвоевременную выдачу наличности несут банки, выплачивая за счет своих средств пеню в размере 0,2 процента от суммы задолженности за каждый день задержки.  (2)Должностные лица банков, органов публичной власти и предприятий, виновные в несвоевременной выплате заработной платы, несут ответственность, установленную действующим законодательством.  **Статья 35.** Компенсация потерь в связи                           с несвоевременной выплатой заработной платы  (1) Компенсация потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты производится посредством обязательной индексации в полном размере суммы начисленной заработной платы, если ее задержка составила календарный месяц и более после истечения месяца, следующего за месяцем, за который следовало выплатить заработную плату.  (2) Компенсация потерь части несвоевременно выплаченной заработной платы производится отдельно по каждому месяцу путем повышения ее в соответствии с коэффициентом инфляции, рассчитанным посредством деления последнего опубликованного индекса потребительских цен на момент реальной выплаты заработной платы на индекс потребительских цен месяца, следующего за месяцем, за который производится выплата заработной платы. Индекс потребительских цен определяется нарастающим итогом с начала года по отношению к декабрю года, предшествующего году выплаты.  (3) Компенсация потерь несвоевременно выплаченной части заработной платы производится в случае, когда коэффициент инфляции в период невыплаты заработной платы превышает 2 процента.  (4) Выплата сумм по компенсации потерь несвоевременно выплаченной части заработной платы производится из средств на оплату труда, указанных в статье 5.  (5)  Порядок расчета сумм для компенсации потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты устанавливается Правительством.  **Статья 36.** Разрешение трудовых споров, связанных с оплатой труда  Трудовые споры, связанные с оплатой труда, рассматриваются в порядке, установленном законодательством для  разрешения трудовых споров.  **Статья 37.** Сведения о заработной плате работника  Сведения о заработной плате работника предоставляются только с его согласия или по его просьбе, а также в случаях, предусмотренных законодательством.  **Статья 38.** Контроль за выполнением настоящего закона  Контроль за выполнением на предприятиях настоящего закона возлагается на:  a) государственные органы по труду;  b) органы финансового контроля;  c) органы, представляющие интересы работников и работодателей.  **Глава V**  **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**  **Статья 39**  Правительству  в течение 2002 года:  представить Парламенту  проект закона о системе установления основной заработной платы в бюджетной сфере и месячных вознаграждений лицам, занимающим ответственные государственные должности;  принять нормативные акты, входящие в компетенцию Правительства, необходимые для реализации положений настоящего закона;  привести свои нормативные акты в соответствие с настоящим законом.  **Статья 40**  До приведения законодательства в соответствие с настоящим законом действующие нормативные акты применяются в той мере, в какой они не противоречат настоящему закону.  **Статья 41**  Со дня вступления в силу настоящего закона признать утратившими силу Закон об оплате труда № 1305-XII от 25 февраля 1993 года, с последующими изменениями, за исключением статьи 5 и приложений 1 - 4 и 6.      ПРЕДСЕДАТЕЛЬ      ПАРЛАМЕНТА                                                                Еуджения ОСТАПЧУК      Кишинэу, 14 февраля 2002 г.      № 847-XV. | | |